

Др Бојан Урдаревић,*

Редовни професор Правног факултета у Крагујевцу

НЕКА ОТВОРЕНА ПИТАЊА У ПОГЛЕДУ РАДНОПРАВНОГ СТАТУСА ФРИЛЕНСЕРА

Апстракт: Циљ овог рада је да пружи допринос тренутној дебати о положају фриленсера у Републици Србији. Посебно се анализирају термилошки изазови који се односе на појам фриленсера, као и тренутно постојећи законски оквир.

Иако су решења у правним актима која се односе на положај фриленсера и даље веома ретка у међународном праву, питање радноправног положаја фриленсера и даље заокупља научну и стручну јавност. Домаћи прописи који уређују ову материју су и даље партикуларни из разлога што фриленсери тренутно нису укључени у подручје примене радног законодавства, али се на њих, у зависности од околности конкретног случаја, најчешће примењују законске одредбе о раду ван радног односа, с тим што један број фриленсера ради без било каквог уговора о радном ангажовању.

С обзиром да су данас захтеви за селективно проширење примене радног законодавства и на раднике који обављају рад ван стандардног запослења све чешићи, питање да ли се фриленсери сматрају радницима или самозапосленим лицима постаје све израженије. У одговору на то питање крије се и њихов статус од којег би касније требало да зависи њихов порески третман. Нажалост, српски законодавац се до сада искључиво бавио пореским третманом фриленсера, потпуно игноришући заштиту њихових радних права. На тај начин, широм су отворена врата прекарном раду, као и злоупотребама атипичних облика рада.

Кључне речи: фриленсер, атипични облици рада, радни однос, информационе технологије, медији.

* e-mail: urdarevic@jura.kg.ac.rs

Рад примљен: 12.07.2022.

Рад прихваћен: 08.08.2022.

1. Уводна разматрања

Савремена друштва карактерише интензиван процес глобализације који се огледа у убрзаном развоју нових технологија и значајним променама у свим друштвеним областима.¹ Дигитализација трансформише пословање и свет рада на тај начин што редефинише границе производње, потрошње и дистрибуције. То доноси бројне предности за запослене и послодавце, али и бројне недостатке. У прошлости су индустријске револуције доносиле више социјалне сигурности и већу запосленост, али са четвртом индустријском револуцијом то више није случај. За сада, она је утицала на огромну поларизацију тржишту рада између лако запошљивих радника, с једне стране и оних који све теже проналазе посао, са друге стране. Дигитализацијом, традиционална подела између индустрије и услуга постаје све мање важна јер се смањује број послова који су директно укључени у производњу, а повећава број послова пре и након производње, као што су дизајн, истраживање, маркетинг итд.² Такође, последњих година, захваљујући масовној употреби дигитализације, појавиле су се и многе апликације које са више или мање успеха контролишу производне процесе.³

Информационе технологије постају све важнија привредна компонената, те је сасвим јасно да ће и образовни системи морати да се прилагоде чињеници да ће будући радници све већи удео професионалних знања и вештина стицати неформалним путем, изван формалних образовних институција⁴. Такође, информационе технологије унеле су низ промена у све сфере друштвеног живота, које су толико далекосежне да поједини аутори о модерној економији говоре као о дигиталној економији.⁵

Међутим, у данашњим условима, које карактерише, између осталог, и дигитализација, питање разграничења зависног и независног рада постаје врло проблематично, а нарочито ако се узму у обзир лица која, иако нису правно подређена другом, имају потребу за неким аспектима

1 Б. Урдаревић, З. Радуловић, Глобализација и концепт социјалних права, *Српска политичка мисао*, 35 (1): Београд, 2012, стр. 169.

2 Х. Бутковић, Водич за раднике у дигиталној економији Хрватске, Институт за међународне односе, Загреб, 2019, стр. 11.

3 С. Бранковић, Вештачка интелигенција и друштво, *Српска политичка мисао*, 56(2), Београд 2017, стр. 21.

4 Б. Урдаревић, А. Антић, Рад преко платформи и нови облици рада у дигиталној економији, *Српска политичка мисао*, Београд, бр. 2/2021, стр. 154.

5 С. Јашаревић, Утицај дигитализације на радне односе, *Зборник Правног факултета у Новом Саду*, 50 (4): Нови Сад, 2016, стр. 1103-1117.

радноправне заштите. Ово из разлога што се ова лица најчешће налазе у економској зависности од једног послодавца или клијента.

Стога се данас у упоредном праву често доводи у питање оправданост постојања тзв. бинарног модела радног односа и све више инсистира на увођењу још једне, треће, категорије радника који се налазе негде између запосленог и samozапосленог.⁶ Ова, трећа категорија радника (тзв. економски заависни samozапослени) остварују претежна средства за издржавање радећи код једног послодавца, чиме се приближавају запосленима. Управо из тог разлога, они имају потребу за одређеном радноправном заштитом која би у доброј мери уважила све специфичности оваквог рада. Ово је посебно важно јер признавање већег броја радних права овој категорији samozапослених води поскупљењу рада, па тако може одвратити послодавца од ангажовања ових радника и њиховим преласком у сиву економију.

С обзиром на нове форме рада које лицима које их обављају пружају значајан степен самосталности у раду, све више се потенцира признавање минимума радних права свим радницима, независно од степена аутономије коју уживају на раду. На ово указују и универзални међународни радни стандарди, садржани у Препоруци Међународне организације рада бр. 198,⁷ у којој се државе чланице позивају да приликом процене постојања радног односа узму у обзир два индикатора. Први, који се односи на обавезу извршавања рада и други који се односи на постојање накнаде за извршени рад која припада раднику. Поред овога, државе чланице позване су да својим законима утврде и друге индикаторе који могу бити од помоћи приликом утврђивања постојања радног односа.

Такође, Директива Европског парламента и Савета број 2019/1152 из 2019. године⁸, отишла је још даље у заштити радника који раде у флексибилним облицима рада, тако што је предвидела обавезу послодавца који има непредвидљив образац рада да радника обавести о: чињеници да је радно време променљиво, броју гарантованих плаћених радних сати и накнади за рад обављен током додатних радних сати у односу на гарантоване; референтним сатима и данима у оквиру којих радник може бити позван да обавља посао; минималном периоду претходног обавештења на које радник има право пре почетка обављања неког

6 Више у: Љ. Ковачевић, Заснивање радног односа, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, 2021, стр. 65.

7 Recommendation R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198) (ilo.org)

8 EUR-Lex - 32019L1152 - EN - EUR-Lex (europa.eu)

радног задатка и року до ког послодавац може отказати радни налог.⁹ Ова директива је важна јер проширује круг заштићених лица и на оне који обављају рад у неким од нових форми рада, али и зато што признаје минимални каталог права свим радницима, што је у духу концепције достојанственог рада.

Поред наведене директиве, донета је и Уредба 19/1150 о праведним и транспарентним условима за пословне кориснике услуга интернет посредника¹⁰ која се највећим делом односи на платформски рад, али која као кориснике услуга платформи препознаје само лица која обављају регистровану привредну делатност, што значи да ће највећи број дигиталних радника остати изван примене ове уредбе¹¹.

2. Ко су фриленсери?

На питање ко се све сматра фриленсером није лако дати одговор. Ово пре свега, што је сам појам „фриленсер“ колоквијалан и најчешће се односи на хонорарне квалификоване раднике који за различите клијенте обављају плаћени рад на одређено време. Истовремено, они нису укључени у подручје примене радног законодавства, али се на њих, зависно од околности конкретног случаја могу примењивати законске одредбе о раду ван радног односа, при чему не треба губити из вида да један број фриленсера ради без било каквог уговора о радном ангажовању.¹²

9 Више у: Љ. Ковачевић, Предвидивост услова рада као претпоставка делотворног остваривања радних права: осврт на Директиву (ЕУ) 2019/1152, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 4/2020, стр. 1339-1362.

10 EUR-Lex - 32019R1150 - EN - EUR-Lex (europa.eu)

11 Више у: Д. Божичић, Дигиталне платформе и њихов утицај на односе поводом дигиталног рада, *Зборник Правног факултета у Новом Саду*, бр. 1/2020, стр. 453-466.

12 На овом фону налази се и Стратегија развоја система јавног информисања у Републици Србији за период од 2020-2025 (тзв. медијска Стратегија РС), у којој се констатује да су сви фриленсери, новинари, новинарке и медијски радници особе које се налазе ван радног односа. С друге стране, Медијска стратегија признаје и постојање друге групе радника – оних који раде на несигурним пословима. Чини се да је неприхватљиво поистовећивање лица које раде ван радног односа са фриленсерима јер у ту категорију не спадају они медијски радници који раде за стране медије или онлајн медије и портале који су све популарнији. Разлози због којих се неко лице опредељује да буде фриленсер у области новинарства су разнолики и углавном везани за слободу у одабиру теме коју би обрађивали, начин пласирања информација којом располажу, слободу у погледу организовања радног времена, али и аудиторијума којем би одређени садржај био доступан. Видети више у: Б. Урдаревић, Извештај о положају и правима слободних новинара у Републици Србији, у: *Слободни новинари ослобођени свих права*, НУНС, Београд, 2021; М. Рељановић, *Анализа радноправног положаја новинара и медијских радника у Србији са препорукама за унапређење*, OEBS, 2021.

Често се се под појмом „фриленсер“ сматра неко „ко ради на различитим пројектима са различитим компанијама, али није у радном односу са компанијом“¹³, или „висококвалификовани самостални samozапослени радник који пружа одређене услуге или је укључен у активности интелектуалне природе“.¹⁴

У сваком случају, приметне су различите теоријске концепције појма „фриленсер“ које су управо последица свеобухватности ове категорије радника, али и разлог због чега многи доносиоци одлука зазиру од јасне законодавне интервенције. На тај начин се појам „фриленсер“ најчешће користи да опише најразличитије видове рада samozапосленог лица, али без јасне правне дефиниције.¹⁵ Приметно је да ни Међународна организација рада још увек није усвојила ни једну конвенцију или барем препоруку, којом би државе чланице биле обавезане или поштовање одређених стандарда који би се односили на фриленсере.¹⁶

Терминолошка „замагљеност“ термина и садржине појма „фриленсер“ довела је до још једног проблема, а то је да врло мали број samozапослених лица себе сматра фриленсером, па је тако скоро немогуће поседовати чак ни приближно тачне статистичке податке о њиховом стварном броју. С обзиром на недоумице које се јављају у потрази за адекватним термином који би обухватио најразличитије групе радника које колоквијално називамо „фриленсери“, сврсисходније је позабавити се садржином и карактеристикама тог појма.

Прво, фриленсери су лица која сами проналазе послове и такмиче се на глобалном тржишту рада, због чега је ризик пословања знатно већи у односу на домаће предузетнике и домаћа правна лица. Ситуацију отежава и чињеница да су правни и економски односи са страним клијентима често без писаних уговора и правне заштите.

13 Више на: FREELANCER | meaning, definition in Cambridge English Dictionary

14 Independent professionals | Eurofound (europa.eu)

15 M. Freedland, United Kingdom National Study for the ILO – Workers Protection, 1999, стр. 20.

16 И. Секуловић, Рад фриленсера у свету и у Србији: мач са превише оштрица? У: „2020: Црвени аларм за радна права“, Фондација Центар за демократију, Београд, 2020, стр. 118.

Друго, фриленсери, не раде за послодавца, већ за клијента.¹⁷ У зависности од тога шта чини садржину односа фриленсер - клијент настају и различити појавни облици фриленсинга.¹⁸

Треће, клијенти са којима фриленсери послују налазе се широм света, а међусобну комуникацију остварују путем информационо-комуникационих технологија. У највећем броју случајева њихови клијенти нису регистровани у држави резидента, односно лица које обавља рад, па је тако наплата потраживања фриленсера врло несигурна.

Данас, у циљу да се фриленсерима обезбеди посебан (*sui generis*) статус, они се често дефинишу као „самозапслено лице које нуди своје услуге или обавља рад који није у континуитету за већи број клијената, без дугорочне обавезе према било коме од њих¹⁹. Оваквим дефинисањем избегава се подвођење фриленсера под појам тзв. „економских зависних самозапслених“, односно лица која претежна средства за издржавање остварују радећи у континуитету код једног послодавца и која више од одређеног процента своје годишње зараде остварују од тог истог клијента.²⁰

17 По аналогији, запослени се налази у уговорном односу са послодавцем, извршилац посла са наручиоцем посла, а фриленсер са клијентом. Стога би требало инсистирати на коришћењу термина клијент, пре него послодавац када се ради о радном ангажовању фриленсера.

18 Прво, клијент може да контролише начин на који фриленсер обавља посао и да му плаћа по радном учинку. Осим новчане накнаде, клијент му не обезбеђује никаква средства за рад, већ су иста у власништву онога ко рад обавља (програмер који седи код куће и ради на развоју софтвера). Друго, клијент не контролише начин на који фриленсер обавља посао, већ само резултат рада и плаћа по обављеном послу. У овом случају, фриленсер функционише као класичан предузетник, али с обзиром да најчешће обавља посао за страног послодавца који није регистрован у држави у којој фриленсер ради, он не остварује никакву правну заштиту при наплати својих потраживања од клијента. (на пример, веб дизајнер који ради на одржавању сајта). Треће, постоје и фриленсери који не раде за клијенте, дакле не пружају услуге нити производе робу, већ у потпуности самостално креирају одређени садржај на друштвеним мрежама, а зарађују од донација, спонзорстава, или чак промовишу производе других компанија наводећи своје посетиоце да купе или користе њихове услуге. (инфлуенсери, креатори онлине садржаја итд).

19 Европска федерација новинара, Права и рад у новинарству: Изградња снажнијих синдиката у Европи, 2015. Поред слободних новинара (фриленсера), Европска федерација новинара познаје и следеће категорије: (1) лажни слободни новинар – лице које ради готово искључиво за једног клијента у његовим просторијама и под његовом контролом, (2) ритејнер – лице које ради по уговору ван радног односа, (3) пигист – новинар плаћен према учинку односно у зависности од тога колико напише страница неког текста, или направи фотографија и (4) новинар предузетник као лице које има бројне клијенте и у потпуности је самостално у обављању рада.

20 Овде треба имати у виду да је статус економски зависних самозапслених

Домаћи законодавац је формирао радну групу за припрему предлога закона којим се регулише статус фриленсера, наводећи да су то „резиденти Републике Србије који живе и раде на њеној територији, а зараду остварују онлајн, најчешће код страних компанија, односно дигиталних платформи“. На овај начин, фриленсер је искључиво сведен на дигиталног радника који обавља рад за више клијената.

Ипак, мишљења смо да фриленсере не треба свести искључиво на дигиталне раднике, већ на све оне који повремено раде за више клијената, без обзира да ли су им клијенти домаћи или страни. У том смислу, не би смело да постоји сметања да се као фриленсери појаве и новинари, дизајнери, уметници²¹, наставници страних језика итд. Такође, с обзиром да су према актуелном предлогу фриленсери сведени на дигиталне раднике, из обухвата овог појма „испали“ су сви они који раде ван радног односа, по различитим уговорима за домаћег послодавца. Чини се да је много важније шта представља садржину нечијег рада и у чему се она састоји, него његов назив. Уколико се упадне у замку постављања

лица различит од државе до државе и није регулисан на исти начин. На пример, у Шпанији, економски зависни samozапослени представљају посебну подкатеорију samozапослених лица која уживају посебна права и заштиту коју samozапослени немају, с обзиром да су економски зависни од једног клијента, под условом да најмање 75% прихода остварују од њега. Више у: M. Garcia-Munoz Alhambra, *The Labour Law Framework – Case of Spain*, у: Bernd Waas, Christina Hiesl, (eds.) *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe*, *Bulletin of Comparative Labour Relations* – 109, стр. 233. С друге стране, у Немачкој економским зависним samozапосленим лицима сматрају она лица која обављају рад за другог по неком другом основу осим уговора о раду, али под условом да рад обављају за једног клијента и да више од 50% од њихове зараде долази од њега. Више у: J. Rummel, *The Labour Law Framework – Case of Germany*, у: Bernd Waas, Christina Hiesl, (eds.) *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe*, *Bulletin of Comparative Labour Relations* – 109, стр. 128.

21 Положај самосталних уметника је дефинисан и препознат у позитивном праву Републике Србије. Пре свега Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање под самосталном делатношћу сматра „привредну, професионалну или другу делатност коју обавља предузетник, односно оснивач или члан привредног друштва, самостални уметник, свештеник и верски службеник.“ Према чл. 6 ст. 1 тач. 16 поменутог закона, самостални уметник је осигураник – физичко лице које самостално, у виду занимања, обавља уметничку делатност и коме је репрезентативно удружење у култури утврдило статус лица које самостално обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са законом који утврђује област културе, ако није осигурано по другом основу. Иста одредба је поновљена и у чл. 58 ст. 2 Закон о култури где се самостални уметних одређује као „физичко лице које самостално, у виду занимања обавља уметничку делатност и коме је репрезентативно удружење у култури утврдило статус лица које самостално обавља делатност у области културе.“ Овакве одредбе нису предвиђене за самосталне новинаре, или друге професије.

крутих правних дефиниција одређених појмова, постоји ризик да се исти окрену супротно својој сврси.

3. Фриленсери у Републици Србији – између радништва и предузетништва

Домаћи законодавац до сада није посветио посебну пажњу регулисању статуса фриленсера. Постојећи радноправни оквир је такав да фриленсери нису препознати као посебна категорија радника, а њихове интересе тек од скоро заступају поједини синдикати, иако је право на синдикално организовање у Републици Србији „резервисано“ само за запослене – супротно усвојеним међународним радним стандардима.

С друге стране, фриленсери нису предузетници јер не могу остварити права која могу предузетници, као на пример, право на бесповратне кредите, разне субвенције и помоћ државе, с обзиром да немају статус субјеката у привреди. Такође, нису ни запослени јер немају послодавца у смислу радноправне регулативе, не остварују заштиту од незапослености, немају право на боловање, годишњи одмор итд.

С обзиром на то да у домаћем правном систему фриленсери нису препознати законским одредбама, велики број њих се одлучује да региструје своју делатност, чиме се њихов статус уређује у складу са правилима која се примењују на предузетнике, односно у складу са Законом о привредним друштвима. На тај начин су они у потпуности изопштени из персоналне примене радног законодавства, јер Закон о раду не уређује права и положај samozапослених. Регистрацијом у својству предузетника, фриленсер може уплаћивати минималну зараду и по том основу остваривати права из социјалног осигурања.

Опасност од чињенице да се фриленсери поистовећују са предузетницима неретко доводи до тзв. „лажног samozапосљавања“, односно приморавање фриленсера да се региструје као предузетник и закључи уговор о пословно техничкој сарадњи са клијентом, а све у циљу прикривања радног односа. У овом случају ради се о симулованој каузи, односно симулованим правним пословима, где би оваквом раднику требало признати пуну радноправну заштиту уколико докаже чињеницу постојања радног односа. Оваква пракса распрострањена је јер се тако смањују трошкови за послодавца, пре свега јер не исплаћује зараду већ уговорну накнаду која се може посебно утврдити за сваки радни задатак samozапосленог.²²

22 У домаћем праву већ постоје две фикције које се тичу постојања радног односа на неодређено време, где се једна односи на ситуацију у којој послодавац са запосленим

Интересантно је да од свих позитивно-правних прописа у Републици Србији само један „лаконски“ уређује концепт фриленсера, а то је Закон о пензијском и инвалидском осигурању²³. Поменути закон не користи термин „фриленсер“, већ у чл. 12. ст. 1 тач. 3а у осигуранике самосталних делатности убраја и „лица која раде на територији Републике Србије за страног послодавца, који нема регистровано предузетништво у Републици Србији, код кога за обављен посао остварују накнаду, а нису осигурани по другом основу.“ Ово даље значи да се стаж осигурања сразмерно утврђује на тај начин што се износ уговорене накнаде на коју се плаћа порез у складу са посебним законом²⁴ дели са најнижом основицом за плаћање доприноса која важи у моменту уплате доприноса²⁵. Другим речима износ уговорене накнаде коју остварује „фриленсер“, односно осигураник из чл. 12 ст. 1 тач. 3а Закона, дели се са важећом најнижом основицом за плаћање доприноса и на основу наведене сразмере се одређује број дана или месеци стажа који осигураник остварује.²⁶ По испуњењу услова, фриленсери као осигураници остварују права из пензијског и инвалидског осигурања и то: право на старосну, превремену старосну, инвалидску пензију, новчану накнаду за помоћ и негу другог лица, новчану накнаду за телесно оштећење проузроковану повредом на раду или професионалном болешћу и у случају смрти осигураника право чланова породице на породичну пензију.

С друге стране, према важећем Закону о здравственом осигурању²⁷, фриленсери могу да буду осигурани само по два основа и то: (1) као лица која обављају послове по основу уговора код којих се за извршени

није закључио уговор о раду у писаној форми те се сматра да је радник засновао радни однос на неодређено време. Друга, да је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама закона, односно да запослени настави да ради најмање 5 радних дана након истека уговора.

23 Закон о пензијском и инвалидском осигурању („Сл. гласник РС, бр. 34/2003...62/21“).

24 Закон о презу на доходак грађана

25 Најнижа основица за уплату доприносу у 2021. години износи 28.402 динара.

26 На пример, уколико је опорезиви приход од уговорене накнаде 30.000 динара, а најнижа основица за плаћање доприноса у 2021. години 28.402 динара, стаж осигурања износи 1,056 (30.000/28.402=1,056). При обрачуна стажа осигурања месец дана се рачуна као 30 дана, тако да се 30 дана помножи са 1,056 и добије 31,68, што значи да осигураник остварује 31 дан стажа осигурања. Уколико је фриленсер остварио уговорена накнада за обављање послова по уговору који се односи на прецизно дефинисан временски период (на пример три месеца), остварује стаж осигурања највише до дужине трајања уговора уз додатни услова да основица на коју се плаћа допринос буде најмање једнака износу најниже основице за сваки месец трајања уговора. Видети Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, р. 181-01-171 од 20.09.2021. године.

27 Закон о здравственом осигурању („Сл. гласник РС“, бр. 25/19).

посао остварује накнада, односно награда и (2) као предузетници. У првом случају, имају право на здравствену заштиту и право на накнаду трошкова превоза у вези са коришћењем здравствене заштите, али немају право на накнаду зараде за време привремене спречености за рад. У другом случају, имају право на здравствену заштиту, накнаду трошкова превоза и право на накнаду зараде за време привремене спречености за рад. Очигледно да је у области здравственог осигурања неопходно да се уреди нова категорија осигураника, по узору на ону из Закона о пензијском и инвалидском осигурању, а у циљу уједначавања појмова.

У вези са претходним, према чл. 83 Закон о привредним друштвима под предузетником се сматра „пословно способно физичко лице које обавља делатност у циљу остваривања прихода и које је као такво регистровано у складу са законом о регистрацији.²⁸“ Већ се уочава да су из овакве законске дефиниције изузета домаћа пословно способна физичка лица која раде за страног послодавца који није регистрован у Србији и за то добијају накнаду. С друге стране, домаћи Закон о раду тренутно почива на бинарном моделу радног односа омеђеног између послодавца и запосленог, где се у складу са чл. 5 ст. 1 Закона о раду²⁹ под појмом запослени „сматра физичко лице које је у радном односу код послодавца“. На овај начин су све остале категорије радника које обављају зависан рад за другог, али без закљученог уговора о раду, „испале“ из радноправне заштите, а на шта струка већ дуже време указује.

Конечно, с обзиром на све теже прављење разлике између запослених и samozапослених лица, поједине државе развиле су тзв. тестове самосталности у областима пореског и радног права. Тим путем је пошао и домаћи законодавац који је увео тест самосталности кроз Закон о порезу на доходак грађана, уз нов начин опорезивања прихода предузетника, у случају да се утврди њихова несамосталност у раду у односу на одређеног налогодавца. На тај начин су поменути закон утврђени критеријуми који би требало да утврде да ли је економска зависност предузетника од налогодавца толика да његови приходи треба да подлежу додатном опорезивању³⁰.

28 Закон о привредним друштвима, („Сл. гласник РС, бр. 36/2011, 99/201, 83/2014...109/2021“).

29 Закон о раду („Сл. гласник РС, бр. 24/005, 61/2005, 54/2009...95/2018 – аутентично тумачење“).

30 На овај начин покушало се, између осталог, стати на пут пракси да у сектору информacionих и комуникационих технологија радници са послодавцем не закључују уговор о раду, већ се региструју као предузетници, те са послодавцем закључују уговоре о пружању услуга, јер су им порези и доприноси значајно нижи у односу на оне

4. Закључак

Уколико дефинишемо фриленсера као лице које прима новчану накнаду за пружање услуга, или обављање неког рада, без уговорне обавезе и дугорочног трајања и које може своје пословање да обавља путем неке од дигиталних платформи, посредника или у директном контакту са клијентом, добићемо једну прешироку дефиницију коју нећемо моћи да обухватимо једним прописом. У том смислу, неопходно је извршити дефинисање додатних појмова. Наиме, фриленсери могу своје пословање обављати преко дигиталне платформе, али и ван платформе. С друге стране, они могу обављати посао за једног или више клијената и бити повремено радно ангажовани, или обављати самосталну делатност у оквиру одређене професије.

Погрешно је што се под фриленсерима у Србији у јавној дискусији често означавају само дигитални радници, односно они који обављају посао преко дигиталних платформи, уместо да се у њих уброје и они који раде за више клијената, без обзира да ли су већ негде запослени и да ли су им клијенти домаћи или страни.

Оно што видимо као проблем јесте што се прво кренуло од тога да се утврди порески третман ових лица, а да се претходно није разјаснио њихов појам и радноправни статус. Чини се да је логично било да се прво дефинише радноправни статус фриленсера, па тек онда њихово опорезивање, него да се прво утврди порески третман, а тек се онда формира радна група за утврђивање радноправног статуса ових лица који би требало да буде регулисан посебним законом.

Литература

Божичић, Д., Дигиталне платформе и њихов утицај на односе поводом дигиталног рада, *Зборник Правног факултета у Новом Саду*, бр. 1/2020,

Бранковић, С., Вештачка интелигенција и друштво, *Српска политичка мисао*, 56(2), Београд 2017,

Бутковић Х., Водич за раднике у дигиталној економији Хрватске, Институт за међународне односе, Загреб, 2019,

које се плаћају на зараду. Више у: С. Јашаревић, Д. Божичић, Кратка анализа домаћег радноправног оквира са освртом на статус дигиталних радника (фриленсера) и предлог решења за националног законодавца, у: Т. Јакоби, Б. Анђелковић (ур.), „Предводници промена на тржишту рада: прототипови достојанственог рада за Србију у дигиталном добу“, Центар за истраживање јавних политика, Београд, 2020, стр. 19-21.

Европска федерација новинара, Права и рад у новинарству: Изградња снажнијих синдиката у Европи, 2015

Freedland M., United Kingdom National Study for the ILO – Workers Protection, 1999,

Garcia-Munoz Alhambra, M., The Labour Law Framework – Case of Spain, у: Bernd Waas, Christina Hiesl, (eds.) *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe*, Bulletin of Comparative Labour Relations – 109, 2019,

Јашаревић С., Божичић Д., Кратка анализа домаћег радноправног оквира са освртом на статус дигиталних радника (фриленсера) и предлог решења за националног законодавца, у: Т. Јакоби, Б. Анђелковић (ур.), „Предводници промена на тржишту рада: прототипови достојанственог рада за Србију у дигиталном добу“, Центар за истраживање јавних политика, Београд, 2020,

Јашаревић, С., Утицај дигитализације на радне односе, *Зборник Правног факултета у Новом Саду*, 50 (4): Нови Сад, 2016,

Ковачевић Љ., Заснивање радног односа, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, 2021,

Ковачевић Љ., Предвидивост услова рада као претпоставка делотворног остваривања радних права: осврт на Директиву (ЕУ) 2019/1152, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2020,

Рељановић М., Анализа радноправног положаја новинара и медијских радника у Србији са препорукама за унапређење, OEBS, 2021.

Rummel J., The Labour Law Framework – Case of Germany, у: Bernd Waas, Christina Hiesl, (eds.) *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe*, Bulletin of Comparative Labour Relations – 109, 2019,

Секуловић, И., Рад фриленсера у свету и у Србији: мач са превише оштрица? У: „2020: Црвени аларм за радна права“, Фондација Центар за демократију, Београд, 2020, стр. 118.

Урдаревић, Б., Радуловић З., Глобализација и концепт социјалних права, *Српска политичка мисао*, 35 (1): Београд, 2012

Урдаревић Б., Антић А., Рад преко платформи и нови облици рада у дигиталној економији, *Српска политичка мисао*, Београд, бр. 2/2021

Урдаревић Б., Извештај о положају и правима слободних новинара у Републици Србији, у: *Слободни новинари ослобођени свих права*, НУНС, Београд, 2021;

Bojan Urdarević, PhD

Full-time professor Faculty of Law, University of Kragujevac

SOME OPEN QUESTIONS REGARDING THE LABOUR STATUS OF FREELANCERS

Summary

The aim of this paper is to contribute to the current debate on the position of freelancers in the Republic of Serbia. In particular, the terminological challenges related to the concept of freelancer, as well as the currently existing legal framework, are analysed.

Although, legal acts, for the most part, still lack solutions related to the status of freelancers, the issue of their partial labour protection continues to occupy the scientific and professional public. The domestic regulations that govern this matter are still particular, since freelancers are not currently included in application of labour legislation, but depending on the circumstances of the specific case, the legal provisions on the work outside the employment are most often applied to them, with the fact that many freelancers are working without any contract at all.

Given that requests for the selective extension of the application of labour legislation to workers who perform work outside of standard employment are becoming more common today, the question of whether freelancers are considered workers or self-employed persons is becoming more and more pronounced.

The answer to that question is also in relation to their status, which should later depend on their tax treatment. Unfortunately, the Serbian legislator has so far exclusively dealt with the tax treatment of freelancers, completely ignoring the protection of their labour rights. In this way, the door is wide open to precarious work, as well as abuse of atypical forms of work.

Keywords: *freelancer, atypical forms of work, employment relation, information technology, media.*